Anmerkung zu: LArbG Berlin-Brandenburg 11. Kammer, Beschluss vom 09.03.2021 - 11 TaBV 1371/20
Autor: Heinz Schäfer, Weiterer aufsichtsführender RiSG
Erscheinungsdatum: 06.10.2021

Quelle: juris

Normen: § 44 BPersVG, § 46 BPersVG, § 1 BPersVG, § 17 AGG, § 178 SGB 9 ... mehr

Fundstelle: jurisPR-ArbR 40/2021 Anm. 5

Herausgeber: Prof. Franz Josef Düwell, Vors. RiBAG a.D.
Prof. Klaus Bepler, Vors. RiBAG a.D.

Zitiervorschlag: Schäfer, jurisPR-ArbR 40/2021 Anm. 5

Kostenfreistellung für Vertrauenspersonen nach dem SGB IX im öffentlichen Dienst bei Teilnahme an erforderlichen Schulungsseminaren auch privater Anbieter

Orientierungssatz zur Anmerkung

Die Schwerbehindertenvertretung einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft wie der Agentur für Arbeit hat ebenso wie die Vertrauensperson von Behörden in Bund, Ländern und Kommunen nach § 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX i.V.m. den Vorschriften der jeweiligen Personalvertretungsgesetze Anspruch auf Übernahme/Freistellung von den durch die Teilnahme an erforderlichen Seminaren auch privater Anbieter entstandenen angemessenen Kosten.

A. Problemstellung

Streitig ist die Kostenübernahme/-freistellung für die Schwerbehindertenvertrauensperson anlässlich der Teilnahme an einem Schulungsseminar „Datenschutz und Gleichbehandlung“.

B. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung

Die Beteiligten streiten (noch) über die Freistellung von den Kosten der Seminarteilnahme (Seminargebühren und Hotelkosten), die der Vertrauensperson der Schwerbehinderten anlässlich einer mehrtägigen Schulung zu Themen aus den Bereichen Datenschutz und Gleichbehandlung entstanden sind.

Die Arbeitgeberin ist eine Dienststelle (Agentur) der Bundesagentur für Arbeit. Die Beteiligte zu 1.) ist die in der Dienststelle der Beteiligten zu 2.) gewählte Schwerbehinderten-Vertrauensperson, die zuvor keine Schulungen zu Datenschutz oder Prävention vor Kündigungen wahrgenommen hatte. Die Beteiligte zu 1.) wandte sich an die Beteiligte zu 2.) und bemängelte, dass im E-Recruiting-System der Beteiligten zu 2.) die Schwerbehinderteneigenschaft der Bewerber für eine Vielzahl von Personen zu sehen seien und machte datenschutzrechtliche Bedenken sowie eine Beschränkung der Zugriffsrechte auf diese Daten geltend. Dies lehnte die Beteiligte zu 2.) ab. Angesichts dessen beschloss die Vertrauensperson, im Mai 2019 ein dreitägiges Seminar zum Thema „Datenschutz und Gleichbehandlung: Als SBV Benachteiligungen wirksam verhindern“ zu absolvieren und teilte dies der Beteiligten zu 2.) mit. Dieses Seminar hatte ausweislich den Ausschreibungsunterlagen u.a. Inhalte wie „Das AGG: Bedeutung für die Arbeit der SBV, Die DSGVO: Handlungsfelder der SBV, Einhaltung im Betrieb, Datenschutz im SBV-Amt, Vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen SBV, Datenschutzbeauftragtem & Co.“

Die Agentur lehnte noch vor Seminarbeginn die Kostenübernahme ab und schlug verschiedene andere Schulungsangebote vor, u.a. ein unentgeltliches Schulungsangebot des Integrationsamtes C, eines „Kommunalen Bildungswerks“ sowie ein Seminar zum Thema „Beschäftigtendatenschutz im Personalbereich“ mit verschiedenen

Terminen an diversen Orten. Die Schwerbehindertenvertretung leitete daraufhin ein entsprechendes Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht ein. Aufgrund Zeitablaufs für das ursprünglich vorgesehene Seminar wollte die Vertrauensperson dann im August 2019 die Schulung gleichen Inhalts „Datenschutz und Gleichbehandlung: Als SBV Benachteiligungen wirksam verhindern“ absolvieren. Die Agentur lehnte die Kostentragung dafür erneut ab. Im Juni 2019 stellte die Schwerbehindertenvertretung den Antrag beim Arbeitsgericht dahingehend um, nunmehr die Freistellung von den Kosten der Teilnahme an dem Seminar im August 2019 zu erhalten. Sie nahm an diesem Seminar teil. Der Veranstalter stellte dafür insgesamt 1.886,86 Euro in Rechnung. Der Anspruch auf Freistellung von den Kosten des Seminars wurde mit der Erforderlichkeit der dort vermittelten Schulungsinhalte begründet. Die Vertrauensperson habe Regelungen zum Datenschutz und zur Gleichbehandlung bei ihrer Tätigkeit zwingend zu beachten und dafür Sorge zu tragen, dass insbesondere mit den dabei verarbeiteten Daten datenschutzkonform umgegangen werde. Wegen der deswegen bereits in der Dienststelle aufgetretenen Konflikte und Meinungsverschiedenheiten sei die Schulung erforderlich gewesen. Die angegebenen alternativen Schulungsangebote seien nicht gleichwertig und auch nicht geeignet, das nötige Rüstzeug für die Tätigkeit zu vermitteln. Sie zielten auf die Tätigkeit von Personalsachbearbeitern ab. Auch fehle der Bezug zu Kenntnissen über die Schnittstelle zwischen Datenschutz und Gleichbehandlung. Außerdem stehe ihr ein Beurteilungsspielraum bei der Auswahl geeigneter Seminare zu, der vorliegend nicht überschritten sei. Der Schulungszweck stehe in einem angemessenen Verhältnis zu den entstandenen Kosten.

Das Arbeitsgericht hat die Agentur verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung von der Zahlungsverpflichtung gegenüber dem Seminaranbieter freizustellen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Anspruch auf Freistellung von den Kosten folge aus § 96 Abs. 8 SGB IX (a.F.), wonach der Arbeitgeber die Kosten der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung zu tragen habe. Dazu gehörten auch Kosten für erforderliche Fortbildungen einschließlich Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Insoweit gelten die gleichen Grundsätze wie bei Betriebsräten. Zudem müsse die Schwerbehindertenvertretung nicht das billigste Angebot auswählen. Bezogen auf den zu entscheidenden Fall sei die Teilnahme an dem streitgegenständlichen Seminar und die darin vermittelten Kenntnisse erforderlich gewesen. Die Annahme eines entsprechenden Schulungsbedarfs sei jedenfalls vom Beurteilungsspielraum gedeckt, weil die Vertrauensperson mit hochsensiblen Daten i.S.v. Art. 9 DSGVO befasst sei und auch entsprechende Überwachungspflichten habe. Die Kosten stünden in einem angemessenen Verhältnis und bewegten sich im Rahmen des Üblichen. Die Schwerbehindertenvertretung habe nicht das kostengünstigste Angebot auswählen müssen, wenn sie dieses als nicht gleichwertig oder die ausgewählte Schulung für qualitativ höherwertig einschätze. Die von der Arbeitgeberin genannten Alternativangebote seien allesamt nicht gleichwertig und hätten sich auch nicht an Schwerbehindertenvertretungen gewandt. Zudem werde in den Alternativangeboten die Besonderheit der Verknüpfung von Datenschutz und AGG nicht angeboten und das streitgegenständliche Seminar habe auch eine längere Dauer gehabt, was eine umfassendere und vertiefende Vermittlung von Wissen erwarten lasse.

Dagegen richtet sich die rechtzeitige Beschwerde der Agentur zum Landesarbeitsgericht. Sie wiederholt und vertieft ihre Auffassung und bleibt dabei, dass verschiedene kostengünstigere Angebote geeignet gewesen seien, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten angemessen zu schulen. Bei den Alternativangeboten hätte es zudem qualifiziertere Dozenten gegeben. Auch sei die streitige Schulung keine Grundlagenschulung und die Gegenstände seien bereits in Schulungen in 2016 und 2017 behandelt worden. Die Vertrauensperson habe zudem schon Grundkenntnisse im Datenschutzrecht gehabt. Das Inkrafttreten der DSGVO sei kein Anlass für die Schulung. Auch habe sich das streitige Seminar an Schwerbehindertenvertretungen in Privatunternehmen gerichtet, während die von ihr vorgeschlagenen Alternativen sich an Angehörige des öffentlichen Dienstes gerichtet hätten und daher vorzugswürdig gewesen wären. Schließlich habe das Arbeitsgericht den Grundsatz der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel nicht ausreichend beachtet. Die Vertrauensperson bzw. Schwerbehindertenvertretung meint hingegen, die Agentur unterschätze den der Schwerbehindertenvertretung zustehenden Beurteilungsspielraum, der auch die Auswahl von Dozenten umfasse.

Das LArbG Berlin-Brandenburg hat die zulässige Beschwerde der Agentur als unbegründet zurückgewiesen.

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat das Arbeitsgericht dem Antrag zu Recht entsprochen. Der von der Schwerbehindertenvertretung geltend gemachte Freistellungsanspruch bestehe, weil die Schulung i.S.d. § 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX i.V.m. den §§ 44 Abs. 1 Satz 1, 46 Abs. 6 BPersVG erforderlich gewesen sei. Daher sei die Agentur als Arbeitgeberin zur Kostentragung bzw. Freistellung von den durch die Seminarteilnahme entstandenen Kosten verpflichtet. Da nach § 179 Abs. 8 Satz 1 Halbsatz 2 SGB IX bei öffentlichen Arbeitgebern die für die Schulungsteilnahme von Personalvertretungen geltenden Regelungen entsprechend gelten, bestimme sich die Erforderlichkeit nach denselben Grundsätzen wie bei Personalräten gemäß § 46 Abs. 6 BPersVG. Das BPersVG sei anzuwenden, da die Agentur zu den Bundesverwaltungen i.S.d. § 1 Satz 1 BPersVG zähle. Die Schwerbehindertenvertretung habe die Schulungsteilnahme zu Recht für erforderlich gehalten, weil die dort vermittelten Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb notwendig gewesen seien,

damit die Schwerbehindertenvertretung ihre gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen konnte. Zur Vermittlung sog. Grundkenntnisse für erstmals gewählte Vertrauenspersonen ohne nähere Darlegung der Schulungsbedürftigkeit sei hier die Schulung auf das AGG bezogen notwendig gewesen. Auch ohne konkreten betriebsbezogenen Diskriminierungssachverhalt habe die Schwerbehindertenvertretung nach § 17 Abs. 1 AGG Diskriminierungen von vornherein vorzubeugen. Die Vermittlung von Kenntnissen zur neuen DSGVO als nicht zum unverzichtbaren Grundwissen gehörend sei durch einen aktuellen betriebsbezogenen Anlass gerechtfertigt gewesen (vgl. BAG, Beschl. v. 28.09.2016 - 7 AZR 699/14 - NZA 2017, 69; BAG, Beschl. v. 14.01.2015 - 7 ABR 95/12 - NZA 2015, 632; BAG, Beschl. v. 18.01.2012 - 7 ABR 73/10 - BAGE 140, 277).

Schließlich sei die Auswahl der konkreten Schulung nicht zu beanstanden. Die Agentur habe zu Recht nicht auf andere Schulungen verweisen können. Auch die Vertrauensperson habe im Rahmen eines Beurteilungsspielraums die Befugnis, ihre eigene Teilnahme an einer ihrer Ansicht nach qualitativ höherwertigen – wenn auch teureren – Schulungsmaßnahme zu beschließen. Es gebe kein Gebot zu einer umfassenden Marktanalyse, um den günstigsten Anbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auszuwählen, soweit diese nicht qualitativ gleichwertig seien. Nur dann käme eine Beschränkung der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers auf die Kosten der preiswerteren in Betracht (BAG, Beschl. v. 14.01.2015 - 7 ABR 95/12). Die Auswahlentscheidung konnte auch von dem Veranstalter selbst abhängig gemacht werden (BAG, Beschl. v. 19.03.2008 - 7 ABR 2/07; LArbG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 03.05.2013 - 10 TaBV 88/13). Inhaltlich seien die von der Agentur alternativ angebotenen Schulungen nicht gleich, sondern unterscheiden sich hinsichtlich der Länge, des Veranstaltungsortes, des Veranstalters, des Referenten und der Gestaltung. Insgesamt seien sie nicht als geeignet anzusehen. Vorherige Informationen anlässlich eines Workshops sprechen nicht für eine gleich gründliche Wissensvermittlung. Sie seien mit der streitigen Schulung nicht vergleichbar oder dieser gleichwertig. Zusammengefasst habe die Schwerbehindertenvertretung bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme einen eigenen Beurteilungsspielraum, der auch der gerichtlichen Zweckmäßigkeitskontrolle entzogen sei. Halte sich die Entscheidung der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen ihres Beurteilungsspielraums, könne das Gericht die Entscheidung der Schwerbehindertenvertretung nicht durch seine eigene ersetzen (BAG, Beschl. v. 08.06.2016 - 7 ABR 39/14). Der wirtschaftliche Aufwand der von der Vertrauensperson ausgewählten Veranstaltung bewege sich letztlich unter Einbeziehung der Entfernung zum Schulungsort und der Übernachtungskosten – Reisekosten sind nicht angefallen – auch nicht in einem unangemessenen Rahmen (vgl. zu dieser Anforderung: Koch in: ErfKomm, 20. Aufl. 2020, § 40 BetrVG Rn. 10). Der Freistellungsanspruch bestehe nach alledem wie bereits vom Arbeitsgericht erkannt.

C. Kontext der Entscheidung

Die Entscheidung ist inhaltlich vollauf zu begrüßen. Sie zeigt aber auch die Schwierigkeiten von Schwerbehindertenvertretungen gerade im öffentlichen Dienst auf, ihre gesetzlichen Rechte auf Schulung bzw. Fortbildung nach dem SGB IX gegenüber unkooperativen Dienststellenleitungen durchzusetzen.

I. Differenzierung des Schulungsanspruchs hinsichtlich Grundlagen- und Vertiefungsseminaren

Der Schulungsanspruch ergibt sich aus § 179 Abs. 4 SGB IX. Unstreitig deckt er gerade für neugewählte Vertrauenspersonen die Teilnahme an Seminaren ab, die die Grundlagen für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung vermitteln. Neben diesen Grundlagenseminaren, die primär Aufgaben, Rechte und Pflichten der SBV-Arbeit und Grundlagen des Schwerbehindertenrechts betreffen, kann die Vertrauensperson auch sachbezogene Vertiefungsseminare besuchen. Das gilt z.B. für Themen wie Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht für die Schwerbehindertenvertretung, ebenso im Rahmen der Beratungs- und Unterstützungsaufgabe nach § 178 Abs. 1 Satz 2, Satz 3 SGB IX etwa zum Sozialversicherungsrecht oder für Schulungen zur praktischen Unterstützung beim Verfassen des Schriftverkehrs mit dem Arbeitgeber und mit Behörden.

Systematisch zutreffend werden in der Besprechungsentscheidung neben den Grundlagenseminaren noch andere Schulungsveranstaltungen betrachtet. Für diese anderen Schulungen muss die Vermittlung der Kenntnisse notwendig sein, d.h. es muss ein aktueller, betriebsbezogener Anlass dafür bestehen, sofort oder zumindest demnächst die besonderen Kenntnisse zu haben, um anstehende Aufgaben und Beteiligungsrechte als Gremium sachgerecht auszuüben (vgl. st. Rspr zum BetrVG: BAG, Beschl. v. 20.08.2014 - 7 ABR 64/12 Rn. 15 m.w.N.). So setzt die Erforderlichkeit einer Schulung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs. 2 SGB IX nicht notwendig voraus, dass etwa die Durchführung eines BEM im Zeitpunkt des Entsendebeschlusses – hier eines Betriebsrats – aktuell bevorstand. Es genügt ein gegenwärtiges Bedürfnis dafür, etwa wegen mehrerer Fälle von Langzeiterkrankungen, den Abschluss einer BEM-Betriebsvereinbarung in Betracht zu ziehen (vgl. BAG, Beschl. v. 14.01.2015 - 7 ABR 95/12 Rn. 20; ebenso LArbG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 16.01.2020 - 26 TaBV 865/19 m. Anm. Kiesche, jurisPR-ArbR 6/2021 Anm. 5).

II. Beurteilungsspielraum der Vertrauensperson bei der konkreten Seminarauswahl

Zutreffend hebt das LArbG Berlin-Brandenburg auch im Kontext mit öffentlichen Arbeitgebern hervor, dass dem Gremium bzw. der Vertrauensperson bei der Entschlussfassung über die Erforderlichkeit von Schulungen ein „Beurteilungsspielraum“ zusteht, aber auf die Angemessenheit der Schulung zu achten sei. Analog zum Personalrat sei zu prüfen, ob die Entsendung eines Mitglieds zu einer Schulung erforderlich sei, um das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel zu wahren (§ 7 Abs. 1 Satz 1 BHO). Dafür genügt es, den Schulungsbedarf bei pflichtgemäßer Beurteilung der Sachlage für erforderlich zu halten (BVerwG, Beschl. v. 14.06.2006 - 6 P 13/05 - BVerwGE 126, 122). Bei der Prüfung der Verhältnismäßigkeit ist danach im Wesentlichen der zeitliche Umfang der ausgewählten Schulungsveranstaltung im Hinblick auf den Schulungszweck und die Inhalte, die Entfernung zum Schulungsort sowie anfallende Reise- und Übernachtungskosten zu berücksichtigen. Es muss jedoch nicht die kostengünstigste Veranstaltung gewählt werden, wenn die Schwerbehindertenvertretung eine andere Schulung für qualitativ besser hält (vgl. bereits für den Betriebsrat BAG, Beschl. v. 19.03.2008 - 7 ABR 2/07 Rn. 24; BAG, Beschl. v. 14.01.2015 - 7 ABR 95/12 Rn. 13 - NZA 2015, 632 m.w.N.).

D. Auswirkungen für die Praxis

Bereits das BAG bestätigt in ständiger Rechtsprechung: Der Betriebsrat ist nicht gehalten, anhand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auszuwählen. Er muss nicht die kostengünstigste Schulungsveranstaltung auswählen, wenn er eine andere Schulung für qualitativ besser hält. Der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats bezieht sich auch auf den Inhalt der Schulungsveranstaltung. Nur wenn mehrere gleichzeitig angebotene Veranstaltungen auch nach Ansicht des Betriebsrats im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums als qualitativ gleichwertig anzusehen sind, kann eine Beschränkung der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers auf die Kosten der preiswerteren Schulung in Betracht kommen (BAG, Urt. v. 28.09.2016 - 7 AZR 699/14; BAG, Beschl. v. 19.03.2008 - 7 ABR 2/07).

Anknüpfend daran stellt das LArbG Berlin-Brandenburg in der zu besprechenden Entscheidung Inhalt und Umfang des Schulungsanspruchs der Vertrauenspersonen im öffentlichen Dienst differenziert dar. Für „Akzeptanzprobleme“ der Dienststellenverantwortlichen diesbezüglich sind danach Sachgründe kaum noch erkennbar.

Die begrüßenswerte Entscheidung des LArbG Berlin-Brandenburg erklärt – bezogen auf das BPersVG – die Geltung der vorgenannten Grundsätze auch für öffentliche Arbeitgeber nochmals hinreichend. Dies sollte in der Praxis Anlass dazu bieten, die zum Teil restriktive Handhabung des Schulungsanspruchs – hier konkret bei einer Agentur für Arbeit auf der Ebene des Bundes ebenso wie mitunter auch in einzelnen Bundesländern bzw. bei Kommunalkörperschaften – zu hinterfragen. Den bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern gebildeten Schwerbehindertenvertretungen ist auch ohne gerichtliche Inanspruchnahme im Einzelfall die Entscheidungsbefugnis zur Teilnahme an einer danach erforderlichen – im Übrigen regelmäßig von den zuständigen Landesministerien für Arbeit und Soziales als generell geeignet anerkannten – Schulung nach dem SGB IX u.a. auch bei privaten Anbietern zu gestatten. Denn zum Wirtschaftlichkeitsgebot sparsamer Verwendung öffentlicher Mittel (vgl. z.B. § 7 Abs. 1 Satz 1 BHO) zählt auch, und das ist Personalverantwortlichen in allen Sektoren des öffentlichen Dienstes sicherlich ebenso präsent, die Vermeidung unnötiger Kosten für gerichtliche Verfahren. Zudem besteht ein Anspruch auf Erstattung von Anwaltskosten, sofern es sich um notwendige Aufwendungen gehandelt hat (Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, SGB IX, 14. Aufl. 2020 § 179 Rn. 23), das heißt soweit die Schwerbehindertenvertretung ausgehend von der geltenden Rechtslage, die Führung eines Prozesses und die Beauftragung eines Rechtsanwalts im Zusammenhang mit der gerichtlichen Geltendmachung und Verteidigung ihrer Rechte für erforderlich halten konnte. Neben den Kosten der eigentlichen Fortbildung sollte mithin ebenso das erkennbare Prozessrisiko im Hinblick auf den Anspruch der Schwerbehindertenvertretung gegen den Arbeitgeber auf Erstattung von Anwaltskosten gemäß § 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX mit abgewogen werden. Schließlich sind auch solche Kostenfaktoren für die jeweiligen Rechnungshöfe in Überwachung der Vorschriften der Haushaltsordnungen des Bundes bzw. der Länder von Relevanz. Unbeschadet der Frage, wann dienstrechtlich ein Regress der Behörde gegenüber einzelnen Personalverantwortlichen angesichts derartiger Verfahrenskostenverursachung zu prüfen wäre, belasten die entstehenden Verfahrenskosten den Gesamthaushalt der Bundesagentur, insoweit also auch noch mittelbar viele Millionen sozialversicherungspflichtige Beitragszahlende nach dem SGB III. Angesichts der sachlich klarstellenden, wenn auch weitaus inhaltlich wiederholenden Entscheidung fragt es sich da schon, ob bzw. warum hier die zuständige Agentur in diesem Praxisfall dann auch noch den Beschwerderechtszug zum Landesarbeitsgericht gegen die aus guten Gründen erstinstanzlich obsiegende Schwerbehindertenvertretung beschritten hat bzw. eventuell vor dem Hintergrund der Behördenhierarchie der Bundesagentur für Arbeit beschreiten musste.

E. Weitere Themenschwerpunkte der Entscheidung

Auch nach dem Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen vom 23.12.2016 (Bundesteilhabegesetz – BTHG, BGBl I 2016, 3234), entscheidet die Arbeitsgerichtsbarkeit im Beschlussverfahren über den Anspruch auf Kostentragung für Schulungen der Schwerbehindertenvertretung bei

einer Dienststelle des öffentlichen Dienstes, in der Personalvertretungsrecht gilt. Das ist von Bedeutung zur Abgrenzung der Zuständigkeit für Verfahren vor einer Fachkammer für Personalvertretungsrecht. Eine Zuständigkeit der Verwaltungsgerichtsbarkeit scheidet aus, soweit für die begehrte Entscheidung auch keine Rechtsgrundlage in Betracht kommt, für die der Rechtsweg zu einer solchen Fachkammer für Bundespersonalvertretungsrecht eröffnet ist. Das erkannte zuletzt in einer Streitsache der dortigen Schwerbehindertenvertretung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund das VG Berlin (Beschl. v. 23.06.2021 - 72 K 2/21 PVB). Das entspricht dem Beschluss des BAG vom 30.03.2010 (7 AZB 32/09 - BAGE 134, 51 = NJW 2010, 1769), wonach Rechtsstreitigkeiten über die nach § 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX a.F. (= § 179 Abs. 8 Satz 1 i.d.F. des BTHG) bestehende Pflicht des Arbeitgebers, die Kosten der Schwerbehindertenvertretung zu tragen, in entsprechender Anwendung von § 2a Abs. 1 Nr. 3a und Abs. 2 ArbGG im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu entscheiden sind, selbst wenn die Schwerbehindertenvertretung in einer Dienststelle des öffentlichen Dienstes, in der Personalvertretungsrecht gilt, errichtet ist. Das BAG stellte eine planwidrige Regelungslücke fest, die es unter Beachtung der Systematik und der Gesetzesgeschichte schloss.

Obgleich die Kostenregelung nun nicht mehr in § 96 Abs. 8 Satz SGB IX, sondern in § 179 Abs. 8 Satz 1 Halbsatz 2 SGB IX enthalten ist, bleiben diese Überlegungen weiter überzeugend. Denn § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG liegt weiterhin kein Plan zur Zuständigkeit und Verfahrensart für die Kostenregelung der Schwerbehindertenvertretung zugrunde (VG Berlin, Beschl. v. 23.06.2021 - 72 K 2/21 PVB). Danach belegt die Gesetzgebungsgeschichte, dass die Änderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes nur redaktionelle Folgeänderungen aufgrund der Neufassung des SGB IX sein sollten (BT-Drs. 18/9522, S. 351 zu Art. 19). Die Regelungen zu den §§ 177 ff. SGB IX entsprechen weitgehend den der bisherigen der §§ 93 ff. SGB IX a.F. Die durch § 2a Abs. 1 ArbGG begründete ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte schließt eben auch eine Zuständigkeit der Fachkammern für Personalvertretungsrecht aus. Insoweit ist der jeweilige Klageanspruch in den Blick zu nehmen.

© juris GmbH